

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TEXTUARIZING IV DI PT.ASIA PASIFIK FIBERS Tbk KENDAL

Suprihono Setyawan^{1*}, Nanang Muttaqin²

^{1&2}Program Studi Manajemen FEB Universitas Selamat Sri Kendal

Jl. Soekarno – Hatta Km. 3 Kendal

*Email : wawan.suprihonosetyawan@gmail.com

Abstrak

Tidak terpenuhinya target perusahaan ini menjadi masalah di PT. Asia Pasific Fibers Tbk. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk. Untuk mengambil sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Pasific Fiber Bagian Texturizing IV yang berjumlah 92 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari nilai t tabel 1,66215 dan nilai signifikansi 0,515 > 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung sebesar 2,392 lebih besar dari nilai t tabel 1,66215 dengan signifikansi 0,019 < 0,05. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi F hitung 9,829 lebih besar dari F tabel 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dan dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,6%.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintah subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja karyawan merupakan olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat di hitung

jumlahnya selain hal tersebut juga bidang tidak berwujud serta dihitung misalnya ide atau inovasi untuk pemecahan masalah. Kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan adanya hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik

PT. Asia Pasific Fibers Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang textile dengan memproduksi berbagai jenis benang terutama benang DTY (Draw Twisting Yarn). Masalah dalam perusahaan yaitu di PT. Asia Pasific Fibers Tbk bagian Texturizing IV Produksi adalah kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada bekerja bersama. Dalam pemenuhan target produksi terkadang menjadi beban tersendiri bagi para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan observasi menurunnya kinerja karyawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang sisa hasil produksi ada dimana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan non fisik di PT. Asia

Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh karyawan dengan atasan, kurangnya komunikasi akan mengakibatkan produksi perusahaan menurun dan masih kurangnya kerjasama antar karyawan di bagian tersebut.

Kedisiplinan dalam hal presensi juga masih dirasa bermasalah, Selain itu karyawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV produksi mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target produksi yang belum optimal. Dalam hal ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang di amanahkan kepadanya. Dengan ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standart kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian tentang kerja atau kinerja hasil dari penelitian (Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerjanya, karena hal ini merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Yasa & Utama, 2014).

Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang ditentukan. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, berikutnya Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

seseorang ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dilakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan (Damayanti, dkk. 2013).

Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Dari uraian dalam landasan teori, dapat dijelaskan tentang kerangka teoritis yang

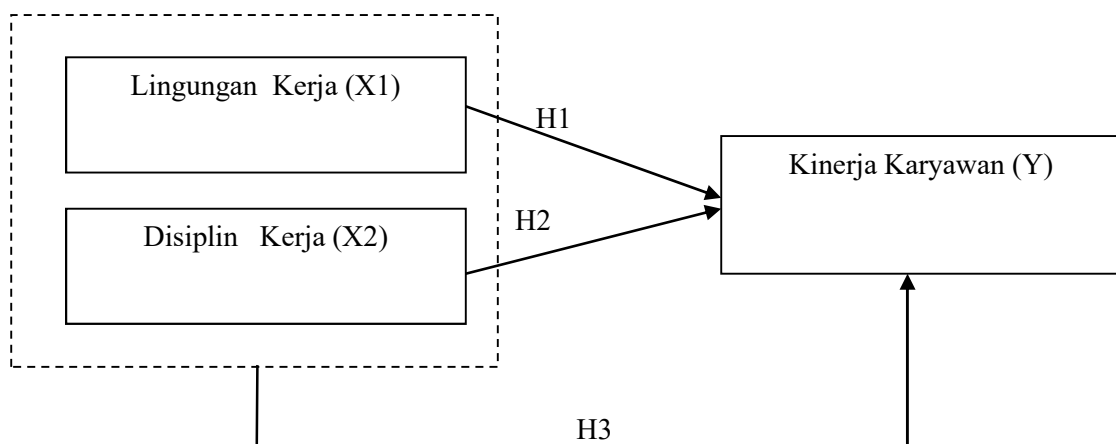
menjadi skema pola pikir dalam perumusan hipotesis, agar supaya mendapatkan kejelasan hubungan pengaruh variable independen (X1) terhadap variable dependen (Y).

Sedangkan hipotesa dalam penelitian tersebut adalah dapat diduga bahwa faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan. Untuk mengambil sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Pasific Fiber Bagian Texturizing IV yang berjumlah 92 karyawan



Gambar 1. Kerangka teoritis

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	95
	Perempuan	5	5
Usia	19 - 25 tahun	38	41
	25 - 40 Tahun	30	33
	> 40 Tahun	24	26
Lama bekerja	< 2 tahun	15	16
	3 – 9 tahun	40	43
	10 – 30 tahun	37	40

Sumber: Data Primer Diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}

setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), maka setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Variabel	Instrumen penelitian	r – hitung	r – tabel	Hasil
Variabel Lingkungan Kerja (X1)	Variabel Lingkungan 1	0,518	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 2	0,565	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 3	0,609	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 4	0,501	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 5	0,459	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 6	0,593	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 7	0,535	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 8	0,513	0,361	Valid
	Variabel Lingkungan 9	0,535	0,361	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X2)	Variabel Disiplin 1	0,581	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 2	0,523	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 3	0,541	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 4	0,534	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 5	0,515	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 6	0,523	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 7	0,543	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 8	0,518	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 9	0,534	0,361	Valid
	Variabel Disiplin 10	0,520	0,361	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Kinerja 1	0,538	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 2	0,586	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 3	0,557	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 4	0,583	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 5	0,511	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 6	0,502	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 7	0,545	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 8	0,543	0,361	Valid
	Variabel Kinerja 9	0,510	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas terhadap seluruh pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach's alpha* (koefisien alpha *cronbach's*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila alpha *cronbach's*nya $> 0,60$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.689
2	Disiplin Kerja	0.830
3	Kinerja Karyawan	0.828

Sumber: Data Primer Diolah

Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji statistik non-parametrik *kolmogorov smirnov* (K-S) diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	92
Normal Parameters ^{a,b} Mean	,0000000

	Std. Deviation	3,57457662
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,044
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 0,894 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 1,119 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak adanya korelasi antara variabel-variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungankerja (x1)	.894	1.119
	Disiplinkerja (x2)	.894	1.119
Dependent Variable: kinerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam tabel 6 bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai sig 0,515 dan 0,190 $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,936	4,156		6,241	,000
Lingkungan kerja	,066	,101	,070	,653	,515
Disiplin kerja	,213	,089	,257	2,392	,190

Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang disajikan dalam tabel 7 menunjukkan nilai DW sebesar 1,820 nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan

nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 92 dan jumlah variabel independen (k)= 2 yang hasilnya adalah $d_L=1,6166$. Maka jika $d_L < dw < 2$ ditunjukkan $1,6166 < 1,820 < 2$ dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

**Hasil Uji autokolerasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.287 ^a	.082	.061	3.61759	1.820

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja(x2), lingkungankerja(x1)

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat dari nilai *unstandardized coefficients* pada kolom B, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel penelitian

X_1 = variabel Lingkungan Kerja

X_2 = variabel Disiplin Kerja

e = standar error

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 26,033 + 0,068 X_1 + 0,208 X_2 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,033	4,173		6,238	,000
Lingkungan kerja	,068	,101	,073	,666	,000
Disiplin Kerja	,208	,089	,255	2,331	,005

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis regresi Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan pejelasan berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,033 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (Lingkungan kerja dan Disiplin kerja). Artinya semakin tinggi pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja, maka akan semakin baik Kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja diketahui sebesar 0,068 dan menunjukkan tanda positif yang berarti setiap kenaikan 1% pada variabel Lingkungan kerja maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 6,8%, sebaliknya bila Lingkungan kerja mengalami penurunan 1%, maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 6,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh Lingkungan kerja maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja diketahui sebesar 0,208 dan menunjukkan tanda positif yang berarti setiap kenaikan 1% pada variabel Disiplin Kerja maka nilai variabel

Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 20,8%, sebaliknya bila Disiplin Kerja mengalami penurunan 1%, maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 20,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh Disiplin Kerja, maka akan semakin maksimal karyawan dalam bekerja dan Kinerja Karyawan meningkat.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Dari tabel 9 dapat dijelaskan nilai probabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Uji parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 0,653 dan nilai signifikasi sebesar $0,515 > 0,05$. Pada taraf signifikasi (5% atau 0,05) dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 92 - 2 - 1 = 89$) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66215 lebih besar dari nilai t hitung yaitu sebesar 0,653. Berarti berada di daerah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,936	4,156		6,241	,000
Lingkungankerja	,066	,101	,070	,653	,515
DisiplinKerja	,213	,089	,257	2,392	,019

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Uji parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,392 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Pada taraf signifikansi (5% atau 0,05) dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 92 - 2 - 1 = 89$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,66215 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 2,392. Berarti berada di daerah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti atau diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji statistik F pada table 10 dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows pada tabel diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 9,829 lebih besar dari nilai F tabel 3,10 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti titik berada di daerah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,123	2	40,561	9,829	,000 ^b
	Residual	354,908	86	4,127		
	Total	436,031	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 for Windows pada tabel diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa

18,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja, sisanya yang 81,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji R²

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431 ^a	,186	,167	2,03146

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,653 < 1,66215$) dengan tingkat signifikansi $0,515 > 0,05$. Berarti berada di daerah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan..

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dilakukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Pasific Fibers Tbk Departmen Texturizing IV Produksi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,393 > 1,66215$) dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji F didapat bahwa F hitung lebih besar dari nilai

f tabel ($9,829 > 3,10$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab D, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,653 < 1,66215$) dengan tingkat signifikansi $0,515 > 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,392 > 1,66215$) dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi F hitung ($9,829$) lebih besar dari F tabel ($3,10$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 18,6\%$) = 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi Pimpinan PT. Asia Pasific Fibers Tbk Bagian Texturizing IV Produksi.

Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu pada variabel disiplin kerja. Disiplin Kerja akan tercipta ketika indikator-indikator Lingkungan Kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk Karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan arahan dalam supervisi secara rutin, memberikan rasa aman dan dorongan semangat kepada karyawan dalam bekerja, memberikan sistem pemberian imbalan berupa gaji dan tunjangan menarik, memberikan perlakuan yang baik dan manusiawi, dan pengembangan karir kepada karyawan serta menjalin hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor - faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yang belum di gunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA 2003. *Human resource management: An experimental approach. (International edition)*.
- Damayanti dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: UNDIP .
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Safridan Aida Vitalaya H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Marwanto, Tri Budi, Riyadi Nugroho. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*.
- Nurchayyo, A. 2011. *Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Qua-dra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis, 7 (2), 1972-1982
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sofyandi, H. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. AGORA Vol. 3, No. 2, 2015.
- Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : raja Grafindo Persada.
- Yasa, S. & Utama, M. 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(3), 609-6